

Algemene voorwaarden HR-kiosk BV

Voor informatie, diensten, consultancy, advertenties en trainingen

Algemene voorwaarden

Deze voorwaarden geven de algemene bepalingen weer van overeenkomsten van HR-kiosk voor het leveren van informatie en voor het verrichten van diensten en of het verzorgen advertentie in de vorm van inbound- en content marketing. Deze bepalingen zijn derhalve ook van toepassing op iedere rechtsverhouding die direct of indirect tussen HR-kiosk en een klant tot stand komt met betrekking tot de onderwerpen, die geregeld zijn in deze voorwaarden

Gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Leiden, onder nummer

Inhoud

1. Definities
2. Algemene voorwaarden en toepasselijkheid
3. Totstandkoming overeenkomst
4. Afkoelingsperiode
5. Aflevering
6. Uitvoering van de dienstverlening
7. Rechten van intellectuele of industriële eigendom
8. Overmacht
9. Prijs
10. Betaling
11. Zekerheid
12. Voorbehoud van eigendom en pandrecht
13. Aansprakelijkheid
14. Duur en opzegging
15. Ontbinding
16. Standaard online vermelding
17. Gegevensverwerking
18. Toepasselijk recht en geschillen

Art. 1. Definities

In het hierna volgende wordt verstaan onder:

1. **HR-kiosk**: de besloten vennootschap HR-kiosk B.V., statutair gevestigd en kantoorhoudende te (2411CD) Bodegraven, aan de Dammekant 20;
2. **Klant**: de opdrachtgever: de natuurlijke persoon of rechtspersoon die, al dan niet rechtstreeks, mondeling, of schriftelijk, of via de website van HR-kiosk of op andere wijze te kennen heeft gegeven gebruik te willen maken van de door HR-kiosk aangeboden advertentie mogelijkheden, informatie, adviezen en diensten, al dan niet in de vorm van een duurovereenkomst en waarop de Algemene Voorwaarden van toepassing zijn.
3. **Klant**: de rechtspersoon of de natuurlijke persoon die – al dan niet rechtstreeks - met HR-Kiosk een overeenkomst aangaat waarop deze Algemene Voorwaarden van toepassing zijn, waaronder tevens maar niet uitsluitend wordt verstaan een adverteerder of cursist.
4. **Algemene Voorwaarden**: de hierna genoemde bepalingen die van toepassing zijn op iedere rechtsverhouding die direct of indirect tussen HR-kiosk en een Klant tot stand komt met betrekking tot de onderwerpen die geregeld zijn in deze voorwaarden.
5. **Overeenkomst**: een mondelinge of schriftelijke overeenkomst tussen HR-Kiosk en de Klant die is gericht op de levering van producten of het verrichten van diensten door HR-Kiosk ten behoeve van de Klant en tegen betaling van een daarvoor afgesproken vergoeding door de Klant.
6. **Dienst**: de werkzaamheden die HR-kiosk op grond van een daartoe gesloten overeenkomst uitvoert in opdracht of ten behoeve van de Klant.
7. **Advies**: het koppelen van door de Klant ingestuurde vragen aan relevante partners die de vraag beantwoorden en eventueel verdere dienstverlening aanbieden.
8. **Partner of Business Partner** een externe door HR-kiosk geselecteerde professionele partij die in het kader van een vraag deze beantwoordt, hierin adviseert en diensten verleent op een specifiek vakgebied.
9. **Ontvanger**: de persoon die het product of dienst ontvangt.
10. **Website**: de homepage, bestand en/of bestanden met informatie in stand gehouden door c.q. voor HR-kiosk op het internet; thans bekend onder de URL "www.hr-kiosk.nl";
11. **Consument**: natuurlijke persoon, die niet handelt in de uitoefening van een beroep of bedrijf. Dus geen klant.

Artikel 2. – Algemene voorwaarden en toepasselijkheid

1. Deze algemene voorwaarden zijn van toepassing op alle aanbiedingen en overeenkomsten alsmede op de na aanbieding tot stand gekomen overeenkomsten en/of rechtshandelingen van HR-kiosk ter zake materialen en/of adviezen aan of voor klant ongeacht de woon- of vestigingsplaats(en) van de bij die overeenkomst betrokken partijen en ook ongeacht de plaats waar die overeenkomst tot stand is gekomen dan wel ten uitvoer dient te worden gelegd.
2. Afwijkingen op deze algemene voorwaarden zijn slechts geldig indien deze uitdrukkelijk schriftelijk zijn overeengekomen en bevestigd door HR-kiosk. Afwijkingen gelden alsdan uitsluitend voor de overeenkomst waarbij die afwijking is overeengekomen.
3. Indien de algemene voorwaarden eenmaal van toepassing zijn, zijn zij ook zonder nadere van toepassing verklaring van toepassing op nieuwe overeenkomsten tussen partijen, tenzij uitdrukkelijk alsdan uitgesloten, en op alle buitencontractuele relaties tussen partijen. Indien deze voorwaarden te zijner tijd worden aangepast, maar hun zakelijke inhoud over het geheel genomen niet wijzigt, dan zijn de nieuwe gewijzigde voorwaarden alsdan in plaats van de onderhavige voorwaarden van toepassing.
4. Toepasselijkheid van eventuele inkoop- en/of andere voorwaarden van klant wordt door HR-kiosk uitdrukkelijk van de hand gewezen.
5. Indien enige bepaling van deze algemene voorwaarden nietig is of vernietigd wordt, dan zullen de overige bepalingen van deze algemene voorwaarden volledig van kracht blijven en zullen HR-kiosk en klant gelden in plaats daarvan bepalingen ter vervanging van de nietige c.q. vernietigde bepalingen, waarbij zoveel mogelijk het doel en de strekking van de nietige c.q. vernietigde bepaling in acht worden genomen. Partijen zullen voor zover gewenst overleggen over de precieze bewoordingen van deze nieuwe bepalingen.
6. Klant geeft HR-kiosk bij voorbaat toestemming de overeenkomst over te dragen aan een gelieerde maatschappij of andere derden.
7. De bedingen in deze algemene voorwaarden aangaande verplichtingen en aansprakelijkheid van HR-kiosk worden mede gemaakt voor derden, welke door of voor HR-kiosk in de relatie met klant worden ingezet. Deze derden kunnen ter afwering van hun aansprakelijkheid een direct beroep op deze voorwaarden doen tegenover klant. Artikel 7:404 BW wordt uitdrukkelijk uitgesloten. Beperkingen van aansprakelijkheid welke gerelateerd zijn aan bedragen gelden voor de totale aansprakelijkheid van HR-kiosk en van de door haar ingeschakelde derden tezamen, en cumuleren niet per aangesproken partij.
8. Vanwege de aard van de producten en Diensten van HR-kiosk wordt geacht dat deze worden afgenomen
9. in het kader van beroeps- en/of bedrijfsuitoefening en is de consumentenwetgeving uitgesloten.
10. In afwijking van het bepaalde in lid 2.2 zijn de bepalingen uit de consumentenwetgeving van toepassing,
11. indien de Klant binnen één maand na het aangaan van de overeenkomst aantoonbaar kan maken dat hij/zij consument is en niet handelt uit hoofde van beroep en/of bedrijf.
12. Deze Algemene Voorwaarden bestaan uit een algemeen deel en een specifiek deel met specifieke voorwaarden voor abonnementen, online producten, opleidingen, congressen, advertenties en sponsorcontracten. De bepalingen in het specifieke deel hebben voorrang boven die in het algemene deel.
13. Door met HR-Kiosk een Overeenkomst aan te gaan, doet de Klant afstand van eventueel door de Klant gehanteerde algemene voorwaarden, hoe ook genaamd, zodat op alle Overeenkomsten met Klanten uitsluitend de door HR-Kiosk gehanteerde Algemene Voorwaarden toepasselijk zijn. De Klant garandeert en staat ervoor in dat op datum van ondertekening van enige Overeenkomst met HR-kiosk, de ondertekenaars bevoegd waren de betreffende klant te vertegenwoordigen en de rechten en verplichtingen uit de Overeenkomst aan te gaan.
14. Overeenkomsten die mondeling zijn gesloten, worden door HR-kiosk altijd schriftelijk of per e-mail bevestigd. De bepalingen in de schriftelijke overeenkomst zijn leidend. Indien en voor zover HR-kiosk in de Overeenkomst uitdrukkelijk schriftelijk afwijkt van deze Algemene Voorwaarden, heeft deze afwijking slechts betrekking op die specifieke tussen partijen gesloten Overeenkomst en niet tevens op eventuele toekomstige overeenkomsten.
15. Indien een Overeenkomst tot dienstverlening is aangegaan met het oog op uitvoering door een bepaalde persoon, zal HR-kiosk steeds gerechtigd zijn deze persoon te vervangen door een of meer andere personen met dezelfde kwalificaties.
 - a. HR-kiosk behoudt zich het recht voor om wijzigingen aan te brengen in deze Algemene Voorwaarden en de privacyverklaring. Raadpleeg daarom regelmatig de Algemene Voorwaarden en het privacy beleid van HR-kiosk.
 - b. De nietigheid van enige bepaling van deze Algemene Voorwaarden tast de geldigheid van de overige bepalingen van deze Algemene Voorwaarden niet aan.
 - c. Op deze Algemene Voorwaarden is uitsluitend Nederlands recht van toepassing. Alle geschillen zullen in eerste instantie bij uitsluiting worden voorgelegd aan de bevoegde rechter..

Artikel 3. – Offertes, aanbiedingen en totstandkoming overeenkomst

1. Alle offertes, prijzen en aanbiedingen van HR-kiosk zijn vrijblijvend, tenzij hierin schriftelijk uitdrukkelijk anders is aangegeven. Het voorgaande geldt eveneens voor het leveren van materialen en/of adviezen, waaronder uitdrukkelijk ook software, door middel van de website.
2. De website van HR-kiosk geldt als een openbaar aanbod tot het aangaan van een overeenkomst. Een ieder die de website van HR-kiosk bezoekt en informatie welke door middel van de website beschikbaar is of kan worden, tot zich neemt, gaat hierdoor een overeenkomst aan met HR-kiosk en gaat akkoord met deze algemene voorwaarden. Dit geldt alleen niet, indien hij de website van HR-kiosk onverwijld na het benaderen daarvan verlaat zonder de aldaar beschikbaar gestelde informatie tot zich te nemen.
3. De (elektronische) administratie van HR-kiosk geldt, behoudens tegenbewijs, als bewijs van tot stand gekomen overeenkomst of overeenkomsten met klant.
4. Indien een vrijblijvende offerte of aanbieding door de klant wordt aanvaard, is HR-Kiosk gerechtigd dit aanbod binnen 30 werkdagen na kennisgeving van de aanvaarding te herroepen, tenzij anders aangegeven.
5. De Overeenkomst tussen HR-Kiosk en de klant komt tot stand door het plaatsen van een schriftelijke of mondelinge bestelling en/of opdracht bij en aanvaarding daarvan door HR-Kiosk. De inhoud van folders, brochures, prijslijsten en aanbiedingen is onder voorbehoud en bindt HR-Kiosk niet.
6. Een overeenkomst komt slechts tot stand indien en voor zover HR-kiosk een opdracht schriftelijk of per e-mail aanvaardt of door HR-kiosk uitvoering aan een opdracht wordt gegeven.

Artikel 4. - Aflevering

1. HR-kiosk staat niet in voor de geschiktheid van het gebruik van het materiaal en/of adviezen door klant, behoudens voor zover dit uitdrukkelijk in de overeenkomst nader is afgesproken. Indien het gaat om een algemeen althans in ruime kring beschikbaar gestelde (periodieke) uitgave, waaronder uitdrukkelijk begrepen de website, staat HR-kiosk evenmin in voor de inhoudelijke juistheid.
2. Het risico van verlies of beschadiging van de materialen en/of adviezen die voorwerp van de overeenkomst zijn, gaat op klant over bij aflevering, en wel op het moment waarop deze in de feitelijke beschikkingsmacht van klant of van een door klant gebruikte hulppersoon zijn gebracht, danwel op het moment dat HR-kiosk aan klant heeft verklaard dat de materialen en/of adviezen ter beschikking van klant worden gehouden.
3. De enkele overschrijding van een overeengekomen levertijd brengt HR-kiosk niet in verzuim. Evenmin heeft klant alsdan recht op vergoeding van door hem geleden schade. HR-kiosk is niet gebonden aan levertijden die vanwege buiten haar macht gelegen omstandigheden die zich na het aangaan van de overeenkomst hebben voorgedaan, niet meer gehaald kunnen worden.
Onder deze omstandigheden vallen in ieder geval:
vertraagde dan wel niet-aanlevering door leveranciers van HR-kiosk, extreme weersomstandigheden, uitval van (tele)communicatiemiddel(en), en stakingen van personeel van HR-kiosk of haar (niet-)ondergeschikte hulppersonen.

Artikel 5. - Uitvoering van de dienstverlening

1. Behoudens voor zover hierna anders is bepaald, is het voorgaande omtrent aflevering ook van toepassing op dienstverlening, tenzij de aard daarvan zich tegen toepassing verzet. HR-kiosk zal zich inspannen de dienstverlening met zorg uit te voeren. Dienstverlening door HR-kiosk richt zich uitdrukkelijk alleen tot klant van HR-kiosk en niet tot bij klant betrokken derden. HR-kiosk staat evenwel niet in voor het bereiken van door klant beoogd resultaat.
2. Klant is gehouden alle door HR-kiosk verlangde gegevens en informatie te verstrekken. Daarnaast is klant gehouden alle overige feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de correcte uitvoering van de overeenkomst te verstrekken aan HR-kiosk.
3. HR-kiosk staat niet in voor de juistheid en volledigheid van de door klant aan HR-kiosk verstrekte gegevens en aanvaardt hiervoor geen enkele aansprakelijkheid, terwijl het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige gegevens door klant (ook al zijn deze volledig te goeder trouw verstrekt) HR-kiosk aanleiding kan geven de overeenkomst geheel of gedeeltelijk te beëindigen. HR-kiosk zal wegens deze beëindiging nimmer tot schadevergoeding zijn gehouden.
4. Klant erkent dat de werkzaamheden van HR-kiosk een adviserend karakter hebben. Op grond van de aard van de werkzaamheden van HR-kiosk en de subjectieve beoordelingsaspecten, die daarbij steeds een rol spelen, sluit HR-kiosk de aansprakelijkheid ten aanzien van haar werkzaamheden, anders dan ten gevolge van grove schuld en opzet, uit.
5. HR-kiosk aanvaardt geen aansprakelijkheid voor onjuiste en/of onvolledige adviezen die niet uitdrukkelijk het voorwerp van een adviesopdracht zijn.
6. Indien klant constateert of redelijkerwijs kan constateren dat HR-kiosk in de uitvoering van de dienstverlening is tekortgeschoten dient hij dit onverwijld, maar uiterlijk binnen 30 dagen aan HR-kiosk schriftelijk gemotiveerd kenbaar te maken. HR-kiosk zal in voorkomende gevallen door klant een redelijke termijn worden gegund om, indien mogelijk, het gebrek te herstellen. De kosten hiervan zijn voor rekening van klant tenzij sprake is van aansprakelijkheid van HR-kiosk zoals bedoeld hieronder in de bepaling "Aansprakelijkheid".

Artikel 6. - Uitvoering van de dienstverlening m.b.t. advertenties

1. HR-kiosk behoudt zich bij het plaatsen en/of verzorgen van advertenties en of publicaties voor de Adverteerder het recht voor - zonder hier overigens toe verplicht te zijn om in hetgeen door de Adverteerder aan HR-kiosk ter beschikking is gesteld wijzigingen aan te brengen, die zij uit redactioneel, uitgevers technisch of anderszins dienstig of gewenst oordeelt.
2. Adverteerder is gehouden alle door HR-kiosk verlangde gegevens en informatie te verstrekken. Daarnaast is Adverteerder gehouden alle overige feiten en omstandigheden die van belang kunnen zijn voor de correcte uitvoering van de overeenkomst te verstrekken aan HR-kiosk. .
3. HR-kiosk staat niet in voor de juistheid en volledigheid van de door Adverteerder aan HR-kiosk verstrekte gegevens en aanvaardt hiervoor geen enkele aansprakelijkheid, terwijl het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige gegevens door Adverteerder (ook al zijn deze volledig te goeder trouw verstrekt) HR-kiosk aanleiding kan geven de overeenkomst geheel of gedeeltelijk te beëindigen. HR-kiosk zal wegens deze beëindiging nimmer tot schadevergoeding zijn gehouden.
4. Indien Adverteerder constateert of redelijkerwijs kan constateren dat HR-kiosk in de uitvoering van de dienstverlening is tekortgeschoten dient hij dit onverwijld, maar uiterlijk binnen 30 dagen aan HR-kiosk schriftelijk gemotiveerd kenbaar maken. HR-kiosk zal in voorkomende gevallen door Adverteerder een redelijke termijn worden gegund om, indien mogelijk, het gebrek te herstellen. De kosten hiervan zijn voor rekening van Adverteerder tenzij sprake is van aansprakelijkheid van HR-kiosk zoals bedoeld hieronder in de bepaling "Aansprakelijkheid".
5. Adverteerder geeft HR-kiosk bij voorbaat toestemming de overeenkomst over te dragen aan een gelieerde maatschappij.
6. De bedingen in deze algemene voorwaarden aangaande verplichtingen en aansprakelijkheid van HR-kiosk worden mede gemaakt voor derden, welke door of voor HR-kiosk in de relatie met Adverteerder worden ingezet. Deze derden kunnen ter afwering van hun aansprakelijkheid een direct beroep op deze voorwaarden doen tegenover Adverteerder. Artikel 7:404 BW wordt uitdrukkelijk uitgesloten. Beperkingen van aansprakelijkheid welke gerelateerd zijn aan bedragen gelden voor de totale aansprakelijkheid van HR-kiosk en van de door haar ingeschakelde derden tezamen, en cumuleren niet per aangesproken partij.

Artikel 7. - Rechten van intellectuele of industriële eigendom

1. Alle rechten van intellectuele of industriële eigendom en databankrecht op de materialen en/of adviezen berusten uitsluitend bij HR-kiosk. Voor het oogmerk zijn de licentiegevers van HR-kiosk, die tegenover klant alleen worden vertegenwoordigd door HR-kiosk, hieronder begrepen. Voor zover de materialen en/of adviezen software is, verkrijgt klant uitsluitend een persoonlijk en niet-exclusief en niet-overdraagbaar gebruiksrecht. Dit recht is beperkt tot Nederland. Voor gebruiksrecht buiten Nederland zal klant voorafgaand aan het uitoefenen van het gebruiksrecht met HR-kiosk een (aanvullende) overeenkomst sluiten.
2. Klant is ermeê bekend dat de materialen en/of adviezen vertrouwelijke informatie en bedrijfsgeheimen van HR-kiosk respectievelijk diens licentiegevers kunnen bevatten. Klant verbindt zich de materialen en/of adviezen geheim te houden, niet aan derden bekend te maken en/of in gebruik te geven en slechts te gebruiken voor het doel waarvoor deze hem ter beschikking zijn gesteld. Onder derden worden ook begrepen alle personen werkzaam in de organisatie van klant die niet noodzakelijkerwijs de materialen en/of adviezen behoeven te gebruiken.
3. Het is klant niet toegestaan enige aanduiding omtrent auteursrechten, merken, handelsnamen en/of andere rechten van intellectuele of industriële eigendom uit de Materialen en/of adviezen te verwijderen en/of te wijzigen, daaronder begrepen aanduidingen omtrent het vertrouwelijk karakter en geheimhouding van de materialen en/of adviezen.
4. Het is HR-kiosk toegestaan technische maatregelen te nemen ter bescherming van de materialen en/of adviezen, met name software. Indien HR-kiosk door middel van technische bescherming de materialen en/of adviezen heeft beveiligd, dan is het klant niet toegestaan deze beveiliging te verwijderen en/of te ontwijken.
5. HR-kiosk zal zoals omschreven in deze voorwaarden klant vrijwaren tegen elke rechtsvordering welke gebaseerd is op de bewering dat de materialen en/of adviezen inbreuk maken op een in Nederland geldend recht van intellectuele of industriële eigendom, onder de voorwaarde dat klant HR-kiosk onverwijld schriftelijk informeert over het bestaan en de inhoud van de rechtsvordering en de afhandeling van de rechtsvordering, waaronder het treffen van eventuele schikkingen, geheel overlaat aan HR-kiosk. Klant zal daartoe de nodige volmachten, informatie en medewerking aan HR-kiosk verlenen om zich, zo nodig in naam van klant, tegen deze rechtsvorderingen te verweren. De verplichting tot vrijwaring door HR-kiosk vervalt indien en voor zover de betreffende inbreuk verband houdt met wijzigingen die klant in de materialen en/of adviezen heeft aangebracht of door derden heeft laten aanbrengen.
6. Indien in rechte onherroepelijk vast zou komen te staan dat de materialen en/of adviezen inbreuk maken op enig aan een derde toebehorend recht van intellectuele of industriële eigendom of indien naar het oordeel van HR-kiosk een gerede kans bestaat dat een zodanige inbreuk zich zal voordoen, dan zal HR-kiosk (indien mogelijk) het geleverde tegen creditering van de verwervingskosten onder aftrek van een redelijke gebruiksvergoeding terugnemen, of zorgdragen dat klant het geleverde, of functioneel gelijkwaardige andere materialen, ongestoord kan blijven gebruiken. Iedere andere of verdergaande

aansprakelijkheid of vrijwaringsverplichting van HR-kiosk wegens schending van rechten van intellectuele of industriële eigendom van derden is uitgesloten, daaronder begrepen aansprakelijkheid en vrijwaringsverplichtingen van HR-kiosk voor inbreuken die veroorzaakt worden door het gebruik van de materialen en/of adviezen in een niet door HR-kiosk gemodificeerde vorm of versie, in samenhang met niet door HR-kiosk geleverde of verstrekte goederen en/of adviezen en/of op een andere wijze dan waarvoor de materialen en/of adviezen zijn ontwikkeld of bestemd.

7. Adverteerder garandeert HR-kiosk, dat er bij het plaatsen van advertenties geen inbreuk wordt gemaakt op rechten die derden kunnen doen gelden krachtens Auteurswet of andere regelgeving op het gebied auteursrecht, databankrecht of intellectuele eigendom dan wel het recht met betrekking tot onrechtmatige daad. Adverteerder vrijwaart HR-kiosk zowel in en buiten rechte voor alle aanspraken die derden krachtens even bedoelde regelgeving geldig kunnen maken.

Artikel 8. - Overmacht

1. HR-kiosk is niet gehouden tot het nakomen van enige verplichting indien zij daartoe geheel of gedeeltelijk verhinderd of bemoeilijkt is, al dan niet tijdelijk, als gevolg van een omstandigheid, die niet is te wijten aan verwijtbare schuld van HR-kiosk. Hieronder wordt mede verstaan een als in de vorige zin bedoelde niet-verwijtbare tekortkoming van toeleveranciers van HR-kiosk en of derden die HR-kiosk voor de uitvoering van de overeenkomst inschakelt.
2. In geval van overmacht aan de zijde van HR-kiosk worden haar verplichtingen opgeschort. Wanneer de overmacht situatie van HR-kiosk langer dan negentig dagen heeft geduurd, hebben partijen het recht om de overeenkomst door schriftelijke ontbinding te beëindigen. Hetgeen reeds ingevolge de overeenkomst gepresteerd is, wordt dan naar verhouding afgerekend, zonder dat partijen elkaar overigens iets verschuldigd zullen zijn.

Artikel 9. – Prijs en tarieven

1. Alle tarieven zijn in Euro exclusief omzetbelasting (BTW) en andere heffingen welke van overheidswege worden opgelegd, tenzij anders vermeld. Transport is niet in de prijs inbegrepen. De prijs voor het verrichten van werkzaamheden ziet alleen op het honorarium voor de werkzaamheden; de kosten, die HR-kiosk daarnaast maakt voor het uitvoeren van de overeenkomst, worden apart in rekening gebracht.
2. HR-Kiosk is gerechtigd elke wijziging van het Btw-tarief aan de klant door te berekenen.
3. In geval van een overeenkomst waarin sprake is van door klant te betalen periodiek vervallende bedragen, waaronder begrepen de lidmaatschapsovereenkomsten, dan geldt dat HR-kiosk gerechtigd is door middel van een schriftelijke kennisgeving op een termijn van tenminste één maand de geldende prijzen en tarieven aan te passen. De wijziging gaat niet in in de eerste drie maanden dat de overeenkomst tussen partijen heeft geduurd. Het voorgaande is niet op prijsverlagingen van toepassing.
4. HR-kiosk is in alle gevallen gerechtigd de overeengekomen prijzen en/of tarieven door middel van een schriftelijke kennisgeving aan klant aan te passen voor materialen en/of adviezen die, volgens de desbetreffende planning c.q. volgens de overeenkomst, zullen worden geleverd of ter beschikking worden gesteld.
5. Indien klant niet akkoord wenst te gaan met een door HR-kiosk kenbaar gemaakte aanpassing van prijzen en/of tarieven als bedoeld in lid 2 of 3 van dit artikel, dan is klant gerechtigd binnen zeven werkdagen na de in die leden bedoelde kennisgeving de overeenkomst schriftelijk op te zeggen tegen de in de kennisgeving van HR-kiosk genoemde datum waarop prijs- en/of tariefsaanpassing in werking zou treden.

Artikel 10. - Betaling

1. Tenzij specifieke condities zijn overeengekomen zal klant binnen veertien dagen na factuurdatum het factuurbedrag betalen.
2. In afwijking van hetgeen gesteld is in lid 1 van dit artikel, is HR-kiosk gerechtigd, na verkregen (telefonische) toestemming of getekende machtiging van klant, aan klant gefactureerde bedragen middels een automatische incasso ten laste van de bankrekening van klant te laten uitvoeren. Klant is gerechtigd binnen een termijn van 1 maand na afschrijving middels automatische incasso van bedoelde bedragen deze overschrijving ongedaan te maken. Voorafgaand aan deze ongedaan making zal klant in overleg treden met HR-kiosk. Indien klant per credit card heeft betaald of automatische incasso heeft gegeven en blijkt dat incasso door HR-kiosk niet mogelijk is door saldotekort, is HR-kiosk gerechtigd een hernieuwde opdracht voor een incasso te plaatsen.
3. Indien HR-kiosk de verschuldigde bedragen niet binnen de overeengekomen termijn heeft ontvangen, dan zal klant, zonder dat enige ingebrekestelling nodig is, over het openstaande bedrag rente verschuldigd zijn naar een percentage van 1,5% (anderhalf procent) per maand of deel van een maand, welke aan het begin van de volgende maand bij de vordering wordt geteld om rente op te brengen. Indien klant na ingebrekestelling nalatig blijft de vordering te voldoen, dan kan de vordering uit handen worden gegeven, in welk geval klant naast het alsdan verschuldigde totale bedrag tevens gehouden zal zijn tot volledige vergoeding van buitengerechtelijke en/of gerechtelijke kosten, waaronder alle kosten berekend door externe deskundigen naast de in rechte vastgestelde kosten, verband houdende met de inning van

deze vordering of van rechtsuitoefening anderszins, waarvan de hoogte wordt bepaald op minimaal 15% van het totale bedrag, met een minimum van € 70,-- (zeventig euro) te vermeerderen met BTW.

Artikel 11. - Zekerheid

1. Klant is gehouden op eerste verzoek ten genoegen van HR-kiosk zekerheid te stellen voor al hetgeen hij uit hoofde of in verband met overeenkomsten en/of rechtshandelingen tot stand gekomen tussen HR-kiosk en klant of niet-nakoming daarvan verschuldigd is aan HR-kiosk ter voldoening van al zijn huidige dan wel toekomstige schulden aan HR-kiosk uit welke hoofde dan ook.
2. Klant heeft niet het recht van verrekening, opschorting, ontbinding wegens tekortkoming en/of vernietiging, behoudens voor zover in deze algemene voorwaarden voorzien. HR-kiosk heeft het recht al hetgeen zij uit al dan niet opeisbaar en/of al dan niet voorwaardelijk van klant heeft te verrekenen.

Artikel 12. - Voorbehoud van eigendom en pandrecht

1. Alle afleveringen van materialen en/of adviezen door HR-kiosk aan klant geschieden onder voorbehoud van eigendom en pandrecht als hieronder.
2. Alle aan klant geleverde materialen en/of adviezen blijven eigendom van HR-kiosk, totdat klant voldaan heeft: alle tegenprestaties voor de krachtens overeenkomst verrichte en nog te verrichten (af)leveringen van materialen en/of adviezen (en voor de bearbeiting van die materialen en/of adviezen), alsmede alle schadevergoeding (rente en kosten daaronder begrepen) wegens niet nakoming van dergelijke overeenkomsten tot het leveren en/of bewerken van bedoelde materialen en/of adviezen. De in dit lid bedoelde materialen en/of adviezen mogen door klant niet worden vervreemd, verpand of op enig andere wijze door klant worden bezwaard zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van HR-kiosk.
3. Onder de opschortende voorwaarde van het tenietgaan en of niet (meer) geldig zijn van het in het vorige lid bedoelde eigendomsvoorbehoud, behoudt HR-kiosk zich tevens bij aflevering een pandrecht voor op alle aan klant te leveren materialen en/of adviezen tot zekerheid van de voldoening van alle huidige en toekomstige schulden van klant aan HR-kiosk. Klant geeft nu reeds bij voorbaat aan HR-kiosk in pand al hetgeen HR-kiosk onder zich heeft en zal hebben van klant ter verzekering van de in de vorige zin bedoelde schulden van klant aan HR-kiosk. Indien de rechten van klant voorwaardelijk zijn, vindt verpanding onder dezelfde voorwaarden plaats. Vuistpand wordt vermoed onvoorwaardelijk te zijn gevestigd. Klant geeft een onherroepelijke machtiging aan HR-kiosk om mee te werken aan een nadere schriftelijke vastlegging en registratie van het pandrecht.

Artikel 13. - Privacybeleid

HR-Kiosk respecteert de privacy van alle gebruikers van haar producten, diensten en informatie conform de wettelijke bepalingen en draagt er zorg voor dat de verschaft persoonlijke informatie zorgvuldig en vertrouwelijk en in overeenstemming met het privacybeleid zoals neergelegd in haar privacyverklaring, die is in te zien, wordt behandeld.

Artikel 14. - Aansprakelijkheid

1. HR-kiosk is niet aansprakelijk voor schade die klant lijdt door tekortkomingen van HR-kiosk en/of diens (niet-)ondergeschikte hulppersonen bij uitvoering van enige tussen partijen gesloten overeenkomst, tenzij de schade het directe gevolg is van opzet of grove schuld aan de zijde van HR-kiosk. .
2. HR-kiosk is evenwel niet aansprakelijk voor:
 - I. bij Klant of derden ontstane schade die het gevolg is van de verstrekking van onjuiste en/of onvolledige gegevens en/of informatie door Klant aan HR-kiosk of anderszins het gevolg is van een handelen en/of nalaten van Klant; en
 - II. bij Klant of derden ontstane schade die het gevolg is van handelen en/of nalaten van door HR-kiosk ingeschakelde (niet-)ondergeschikte hulppersonen en of andere derden.
3. In alle gevallen is de aansprakelijkheid van HR-kiosk en de door HR-kiosk ingeschakelde derden voor door klant geleden schade en hun totale vergoedingsplicht beperkt tot maximaal het bedrag van de voor de betreffende overeenkomst bedongen prijs (excl. BTW). Indien die overeenkomst hoofdzakelijk een duurovereenkomst is met een looptijd van meer dan één jaar, dan wordt de bedongen prijs gesteld op het totaal van de vergoedingen (excl. BTW) bedongen voor één jaar. De totale vergoedingsplicht van HR-kiosk zal in geen geval meer dan € 22,700,-- (tweeëntwintigduizend zeventienhonderd euro) bedragen.
4. Aansprakelijkheid van HR-kiosk voor indirecte schade, daaronder begrepen doch niet beperkt tot gevolgschade, gederfde winst, gemiste besparingen en schade door bedrijfsstagnatie, is uitgesloten.
5. Klant is gehouden HR-kiosk schadeloos te houden en te vrijwaren voor alle aanspraken van derden die voortvloeien uit of verband houden met de overeenkomst tussen HR-kiosk en de klant, behoudens voor zover deze aanspraken het gevolg zijn van opzet of grove schuld van HR-kiosk.
6. Indien HR-kiosk ter afwering van haar aansprakelijkheid voor een gedraging van een haar (niet-)ondergeschikte hulppersoon aan een overeenkomst een verweermiddel kan ontlenen, dan kan ook de (niet-)ondergeschikte hulppersoon indien hij op grond van deze gedraging door klant wordt aangesproken, dit verweermiddel inroepen, als ware hijzelf bij de overeenkomst partij.

7. Een grond, die aanleiding zou kunnen zijn tot een vordering tot schadevergoeding, dient uiterlijk binnen 1 (één) maand nadat klant de schade heeft ontdekt of redelijkerwijs had kunnen ontdekken bij HR-kiosk schriftelijk te zijn ingediend bij gebreke waarvan het recht op schadevergoeding vervalt.
8. De klant vrijwaart HR-kiosk voor alle rechtsvorderingen van derden, alsmede schaden, boeten, kosten en renten, welke verband houden met zaken, rechten, informatie, die de klant aan HR-kiosk verschaft en/of beschikbaar heeft gehouden.
9. Hoewel HR-Kiosk aan de totstandkoming van alle content, zowel in print als op de website en aan het verrichten van alle overige Diensten de uiterste zorg besteedt, aanvaardt HR-Kiosk geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden van of door HR-Kiosk of door haar ingeschakelde auteur(s), redacteur(en) en/of andere derden, noch voor enige vorm van schade, direct of indirect, geleden door of in verband met de uitvoering van de Overeenkomst of als gevolg van enig verzuim van HR-Kiosk in de nakoming van haar verplichtingen onder de Overeenkomst, tenzij de schade te wijten is aan opzet of grove schuld aan de zijde van HR-Kiosk.
10. Indien en voor zover HR-Kiosk onverminderd het voorgaande aansprakelijk mocht zijn jegens de Klant, dan is deze aansprakelijkheid te allen tijde beperkt tot directe schade, en maximaal tot het bedrag van de factuurwaarde van de onderliggende Overeenkomst, of, indien dit bedrag hoger is dan het ingevolge de aansprakelijkheidsverzekering van HR-Kiosk uit te keren bedrag, tot aan dat verzekerde bedrag. Indien sprake is van een duurovereenkomst met een looptijd van meer dan een jaar, wordt het hiervoor bedoelde maximale bedrag vastgesteld op de factuurwaarde (excl. BTW) bedongen voor één kalenderjaar.

Artikel 15. - Duur en opzegging

1. Indien de overeenkomst betrekking heeft op het periodiek of anderszins regelmatig leveren van materialen en/of adviezen door HR-kiosk aan klant, dan wordt de overeenkomst aangegaan voor 1 (één) jaar, tenzij partijen uitdrukkelijk een andere duur overeenkomen. Het voorgaande is mede op de lidmaatschapsovereenkomst van toepassing.
2. Een overeenkomst tussen HR-kiosk en klant, die is aangegaan voor 1 (één) jaar, waaronder begrepen de lidmaatschapsovereenkomst, het periodiek of anderszins het regelmatig leveren van materialen en/of adviezen, zal na deze termijn stilzwijgend voor onbepaalde tijd worden verlengd tenzij één der partijen de overeenkomst schriftelijk opzegt, met inachtneming van een opzegtermijn van één maand voorafgaand aan het einde van de (verlengde) contractstermijn. Deze bepaling geldt niet voor een lidmaatschapsovereenkomst of abonnement welke, om niet, door HR-kiosk met klant is aangegaan. Een dergelijke lidmaatschapsovereenkomst of abonnement eindigt na verloop van de periode voor welke deze is aangegaan.
3. Indien een overeenkomst welke naar zijn aard en inhoud niet door volbrenging eindigt, voor onbepaalde tijd is aangegaan, dan kan deze door elk der partijen na goed zakelijk overleg en onder opgaaf van reden door schriftelijke opzegging worden beëindigd. Indien tussen partijen geen uitdrukkelijke opzegtermijn is overeengekomen, dan dient bij de opzegging een termijn van minimaal 3 (drie) kalendermaanden in acht te worden genomen.
4. HR-kiosk heeft het recht een overeenkomst van opdracht tussentijds op te zeggen met inachtneming van een kortere opzegtermijn, onder gehoudenheid tot een evenredige vermindering van de door klant verschuldigde prijs, voor zover deze betrekking heeft op de periode na de datum waartegen is opgezegd.
5. HR-Kiosk is gerechtigd om zonder nadere ingebrekestelling de Overeenkomst met de Klant per onmiddellijk geheel of gedeeltelijk (buitengerechtelijk), schriftelijk te ontbinden of op te zeggen, zonder tot enige vergoeding gehouden te zijn en onverminderd haar recht op schadevergoeding, indien:
 - a. de Klant niet heeft voldaan aan enige verplichting voortvloeiende uit de Overeenkomst of deze Algemene Voorwaarden en, behoudens in gevallen waarin van rechtswege verzuim optreedt, deze verplichtingen, na daarop door HR-Kiosk schriftelijk te zijn gewezen, niet binnen een redelijke termijn alsnog behoorlijk nakomt;
 - b. het faillissement van de Klant is aangevraagd of de Klant in staat van faillissement is verklaard;
6. In geval van beëindiging van de Overeenkomst om welke reden dan ook, zijn alle door de Klant
7. verschuldigde betalingen op grond van die Overeenkomst onmiddellijk en in hun geheel opeisbaar.
8. Ook indien de Overeenkomst een duurovereenkomst is, is HR-Kiosk te allen tijde gerechtigd de Overeenkomst geheel of gedeeltelijk schriftelijk op te zeggen, waarbij een opzegtermijn van één maand in acht wordt genomen en door partijen als redelijk wordt beschouwd. De Klant heeft in voorkomend geval geen recht op enige schadevergoeding of voorzetting van de relatie.
9. Partijen zullen wegens contractuele opzegging nimmer tot enige schadevergoeding zijn gehouden.

Artikel 16. - Ontbinding

1. Klant heeft slechts de bevoegdheid tot ontbinding van de overeenkomst indien HR-kiosk, na een deugdelijke en zo gedetailleerd mogelijke schriftelijke ingebrekestelling waarbij een redelijke termijn gesteld wordt voor zuivering van de tekortkoming, toerekenbaar tekortschiet in de nakoming van wezenlijke verplichtingen ingevolge de overeenkomst en krachtens de overeenkomst aansprakelijk zou

zijn. Indien klant op het moment van de ontbinding als bedoeld in lid 1 van dit artikel reeds materialen en/of adviezen ter uitvoering van de overeenkomst heeft ontvangen, dan zullen deze materialen en/of adviezen en de daarmee samenhangende betalingsverplichting geen voorwerp van ongedaanmaking zijn, tenzij HR-kiosk ten aanzien van die prestaties in verzuim is.

2. Indien HR-kiosk aansprakelijk is jegens klant en/of tot nakoming gehouden, is HR-kiosk, voor zover nakoming nog mogelijk is, alleen gehouden tot nakoming, indien dit naar haar redelijk oordeel van haar geveerd kan worden. Indien HR-kiosk tekortschiet en naar haar redelijk oordeel nakoming niet van haar geveerd kan worden, kan zij de overeenkomst ontbinden. HR-kiosk zal wegens deze ontbinding nimmer tot enige schadevergoeding zijn gehouden.
3. HR-kiosk kan de overeenkomst zonder ingebrekestelling en zonder rechterlijke tussenkomst door schriftelijke kennisgeving met onmiddellijke ingang geheel of gedeeltelijk beëindigen indien klant - al dan niet voorlopige - surseance van betaling aanvraagt of verkrijgt, indien klant in staat van faillissement wordt verklaard of anderszins insolvent raakt of indien de onderneming van klant wordt geliquideerd of beëindigd anders dan ten behoeve van reconstructie of samenvoeging van ondernemingen. HR-kiosk zal wegens deze beëindiging nimmer tot enige schadevergoeding zijn gehouden.
4. Bedragen die HR-kiosk heeft gefactureerd of zal factureren in verband met hetgeen zij reeds ter uitvoering van de overeenkomst heeft verricht of geleverd, blijven onverminderd verschuldigd en worden op het moment van de ontbinding direct opeisbaar. .

Artikel 17. - Standaard online vermelding

1. HR-kiosk behoudt zich bij het plaatsen en/of verzorgen van de standaard online vermelding voor klant het recht voor - zonder hier overigens toe verplicht te zijn - om in hetgeen door de klant aan HR-kiosk ter beschikking is gesteld wijzigingen aan te brengen, die zij uit redactioneel, uitgeverstechnisch of anderszins dienstig of gewenst oordeelt.
2. HR-kiosk staat niet in voor de juistheid en volledigheid van de door klant aan HR-kiosk verstrekte gegevens die voor de standaard online vermelding worden gebruikt. HR-kiosk aanvaardt hiervoor geen enkele aansprakelijkheid, terwijl het verstrekken van onjuiste en/of onvolledige gegevens door klant (ook al zijn deze volledig te goeder trouw verstrekt) HR-kiosk aanleiding kan geven de standaard online vermelding aan te passen en/of, tijdelijk of permanent te verwijderen. Het verwijderen van de standaard online vermelding geeft geen recht op geheel of gedeeltelijke restitutie van de kosten verbonden aan het lidmaatschap.
3. Klant kan te allen tijde zelf de standaard online vermelding zelf van de digitale marktplaats tijdelijk of permanent verwijderen. Het verwijderen van de standaard online vermelding geeft geen recht op geheel of gedeeltelijke restitutie van de kosten verbonden aan het lidmaatschap.
4. Op vermeldingen anders dan de standaard online vermelding op de digitale marktplaats zijn, met uitsluiting van deze Algemene Voorwaarden, de Algemene Voorwaarden Small Business Publishing BV versie adverteerders van toepassing.

Artikel 18.- Gegevensverwerking

1. HR-kiosk legt de persoonsgegevens die worden verstrekt door de klant, mede door het gebruik van de dienstverlening door klant, vast voor het uitvoeren van de gesloten overeenkomst en om u op de hoogte te houden van interessante aanbiedingen van onze producten en diensten. Hierbij tracht HR-kiosk rekening te houden met uw persoonlijke voorkeuren. Voorts kunnen (NAW-)gegevens, voor het toesturen van informatie, worden verstrekt aan zorgvuldig geselecteerde derden met relevante informatie voor uw bedrijfsvoering. Het e-mailadres echter wordt uitsluitend door HR-kiosk gebruikt of pas na voorafgaande toestemming van de klant aan derden ter beschikking gesteld.
Indien u geen prijs stelt op informatie dan kunt u dat kenbaar maken aan HR-kiosk, o.v.v. blokkering gegevens, Dammekant 20, 2411 CD Bodegraven. .
Wanneer u van HR-kiosk per e-mail geen informatie wenst te ontvangen, dan kunt u ook gebruik maken van de afmeld mogelijkheid die in ieder bericht is opgenomen. De gegevensverwerking is aangemeld bij het College bescherming persoonsgegevens te Den Haag.

Artikel 19. – Overdraagbaarheid

De rechten en verplichtingen kunnen door de adverteerder niet aan derden worden geleverd of overgedragen

Artikel 20. – Helpdesk

- a. Via de HR-kiosk Helpdesk wordt het Klanten met een Premium-abonnement die daartoe een Overeenkomst aangaan met HR-Kiosk mogelijk gemaakt Advies te ontvangen over door de Klant ingestuurde vragen op verschillende vakgebieden.
- b. Het Advies dat de Klant ontvangt, is afkomstig van een door HR-Kiosk geselecteerde Partner. HR-Kiosk bepaalt de wijze waarop en door welke Partner de door de Klant ingestuurde vraag wordt beantwoord.
- c. Het streven van HR-Kiosk is om de door de Klant ingestuurde vraag binnen vijf werkdagen van een antwoord te voorzien. HR-Kiosk garandeert evenwel niet dat deze termijn altijd zal worden gehaald.
- d. Indien voor beantwoording van de door de Klant ingestuurde vraag meer informatie nodig is, zal de Partner dit rechtstreeks kenbaar maken aan de Klant. De benodigde tijd om een vraag te beantwoorden zal dan met een door HR-Kiosk als redelijk beoordeelde termijn worden verlengd.
- e. HR-Kiosk aanvaardt geen enkele aansprakelijkheid voor enige vorm van schade als gevolg van de onjuistheid en/of onvolledigheid van de door de Klant aan HR-Kiosk verstrekte gegevens bij het

gebruik van de HR-kiosk Helpdesk. Indien de Klant in het kader van de HR-kiosk Helpdesk onjuiste en/of onvolledige gegevens verstrekt (ook al is de Klant hierbij volledig te goeder trouw), is HR-Kiosk gerechtigd de Overeenkomst in het kader van deze Dienst per onmiddellijk geheel of gedeeltelijk op te zeggen en/of (buitengerechtelijk) te ontbinden, zonder daardoor jegens de Klant een verplichting tot enige vorm van (schade)vergoeding op zich te nemen.

- f. Als de Klant meent dat HR-Kiosk in de uitvoering van de dienstverlening in het kader van de HR-kiosk Helpdesk is tekortgeschoten, moet hij dit direct, maar uiterlijk binnen 30 dagen na indiening van zijn vraag, schriftelijk aan HR-Kiosk kenbaar maken. HR-Kiosk kan dan (indien zij dit nodig acht) binnen een redelijke termijn van 14 dagen de gestelde tekortkoming herstellen, onverminderd het bepaalde in het voorgaande lid en zonder hiermee enige vorm van aansprakelijkheid of verplichting tot enige vorm van (schade)vergoeding op zich te nemen.
- g. De Klant mag de HR-kiosk Helpdesk niet onnodig of excessief gebruiken. Of daar sprake van is, wordt uitsluitend bepaald door HR-Kiosk. HR-Kiosk is in dat geval gerechtigd de dienstverlening in het kader van de HR-kiosk Helpdesk onmiddellijk geheel of gedeeltelijk te beëindigen. In voorkomend geval is HR-Kiosk jegens de Klant niet verplicht tot enige (schade)vergoeding.
- h. De Klant is in het kader van de HR-kiosk Helpdesk uitsluitend gerechtigd vragen te stellen ten behoeve van de eigen bedrijfsvoering van de Klant. De Klant mag geen vragen insturen namens derden.
- i. HR-Kiosk spant zich in om ervoor te zorgen dat de door de Klant gestelde vraag door de Partner op een relevante en correcte wijze tijdig wordt beantwoord, zonder dit te kunnen garanderen. Als het gaat om zeer specifieke vragen waarvoor de Klant een apart (betaald) adviestraject in zou moeten gaan, wordt dit aan de Klant medegedeeld. In dat geval geeft de Partner tevens een algemeen doch relevant antwoord, eventueel voorzien van een aanbod voor verdere aanvullende (betaalde) advisering, alles steeds naar het uitsluitend oordeel van HR-Kiosk. Voor de voornoemde aanvullende (betaalde) advisering zullen de Klant en Partner een aparte overeenkomst moeten sluiten, die buiten de Overeenkomst tussen HR-Kiosk en de Klant valt waarbij HR-Kiosk dan ook geen contractspartij is.
- j. HR-Kiosk heeft inzage in het door de Partner verstrekte antwoord en kan de vragen en antwoorden geanonimiseerd inzetten voor redactionele doeleinden. De Partner blijft echter verantwoordelijk voor de inhoud van het verstrekte antwoord.
- k. De door de Klant ingevulde bedrijfsgegevens worden door de Partner gebruikt om de vraag van de Klant te beantwoorden en om aanbiedingen te doen.

1.1.1 Prijs

- a. Gebruik van de HR-kiosk Helpdesk is onderdeel van het Ontzorgpakket dat de klant bij HR-Kiosk heeft afgesloten. De klant en de Partner kunnen evenwel onderling een aparte overeenkomst aangaan voor betaalde advisering buiten het Ontzorgpakket om.
- b. Indien de klant naast de Overeenkomst met HR-kiosk in het kader van de HR-kiosk Helpdesk, voor aanvullende advisering met de partner een aparte overeenkomst aangaat, dan is HR-Kiosk bij laatstgenoemde overeenkomst geen partij. HR-kiosk heeft geen invloed op eventuele prijsafspraken die de klant en de Partner met elkaar maken in het kader van hun overeenkomst voor aanvullende advisering.

1.1.2 Aansprakelijkheid

HR-kiosk is geen partij bij eventuele geschillen, die tussen de klant en de partner voortvloeiend uit het advies van de Partner aan de klant kunnen ontstaan.

Eigendom en geheimhouding

Het antwoord dat de klant ontvangt van de partner mag door de Klant alleen voor intern gebruik binnen het bedrijf worden toegepast. Het is de Klant uitdrukkelijk niet toegestaan de antwoorden te verspreiden, openbaar te (doen) maken en/of te (doen) veelevoudigen of anderszins te (doen) gebruiken zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van HR-kiosk.

- a. HR-Kiosk zal de door of namens de klant verschaft gegevens en informatie geheimhouden tegenover derden die niet bij de uitvoering van het Advies zijn betrokken, behoudens het bepaalde onder sub c en d van dit onderdeel. Deze verplichting geldt niet voor zover op HR-Kiosk een wettelijke of beroepspllicht rust tot openbaarmaking of verstrekking aan derden, of als de Klant HR-Kiosk van de geheimhoudingsplicht heeft ontheven.
- b. HR-Kiosk mag eenzijdig van het bepaalde onder sub b van dit onderdeel afwijken op het moment dat HR-Kiosk of een (voormalig) werknemer door de belastingautoriteiten en/of andere overheidsinstantie(s) wordt aangesproken ten aanzien van een mogelijk (strafrechtelijk) vergrijp, aangifte of advies (vierde tranche AWB) door de Klant.
- c. HR-Kiosk mag het antwoord dat de Klant van de Partner ontvangt gebruiken voor andere doeleinden voor zover dit antwoord van persoonsgegevens is ontdaan en niet herleidbaar is tot de Klant.

De Wet Bescherming Persoonsgegevens en HR-kiosk

Per 1 september 2001 is de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP) van kracht geworden als vervanger van de Wet Persoonsregistraties.

Het mag duidelijk zijn dat bedrijven zorgvuldig om moeten gaan met gegevens van hun personeel en klanten, waarbij de regel geldt dat bepaalde gegevens uitsluitend gebruikt en geraadpleegd mogen worden voor de doeleinden, waarvoor deze zijn afgestaan en/of opgeslagen.

Toch is enige toelichting op zijn plaats als het gaat om de vraag om welke gegevens het dan gaat, wie er verantwoordelijk is en wat er aan beveiliging moet worden gedaan.

In onderstaand paragraaf proberen wij u in het kort een uiteenzetting te geven van de effecten van deze Wet op het registreren van Persoonsgegevens voor datasystemen in zijn algemeenheid en in het bijzonder met betrekking tot die gegevens voor een Content Managementsysteem, waarbij de gegevens (al dan niet tijdelijk) op de server van HR-kiosk staan.

Uitgangspunten van de Wet

Wat zijn nu precies Persoonsgegevens? Met persoonsgegevens wordt bedoeld herkenbare gegevens van natuurlijke, niet anonieme personen. Maar ook om beeld en geluidsmateriaal, als de betrokkene daarop te identificeren is.

Voor zorgvuldig beheer van deze persoonsgegevens gelden drie uitgangspunten: openheid, doelgerichtheid en terughoudendheid.

Openheid

Voordat persoonsgegevens worden verwerkt en opgeslagen, dienen betrokkenen te worden geïnformeerd over het doel van de verwerking en het gebruik van de gegevens.

Dit hoeft niet wanneer de betrokkene reeds op de hoogte is van de verwerking of reeds op de hoogte is van het doel van de persoonsgegevens, die betrokkene heeft afgestaan. Dit is soms het geval bij een Content Managementsysteem, tenzij er overduidelijk nieuwe andersoortige gegevens aan worden toegevoegd.

Doelgerichtheid

Het registreren van persoonsgegevens kan uitsluitend plaatsvinden op grond van de in de WBP genoemde grondslagen.

- Verwerking mag uitsluitend met toestemming van de betrokkene

Daarnaast is het toegestaan, wanneer het noodzakelijk is:

- voor de uitvoering van een overeenkomst
- indien de verwerking nodig is vanwege een wettelijke verplichting
- wanneer de klant een rechtvaardig belang heeft bij de verwerking

Het doel en de aard van de registratie bepalen welke gegevens u mag opnemen en wat u er mee mag doen.

Als klant heeft u bijvoorbeeld gegevens over de arbeidsvoorwaarden nodig van al uw medewerkers. U mag dan feitelijk geen privé-gegevens vastleggen, behalve wanneer die van invloed of van belang zijn voor de beloning of de arbeidsvoorwaarden.

U mag deze gegevens niet doorgeven aan derden, zoals bijvoorbeeld een verkoop-, een beleggings- of verzekeringsmaatschappij, anders dan met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene.

Als organisatie moet u, wanneer u een bestand met persoonlijke gegevens bijhoudt, precies kunnen omschrijven voor welk doel de gegevens gebruikt worden. Daarnaast moet aangegeven worden wat de bron is van de gegevens.

Terughoudendheid

De organisatie mag niet meer gegevens vastleggen dan nodig is. Hoe ver de organisatie met het vastleggen van de persoonsgegevens mag gaan, hangt af van het doel en de aard van de registratie. Zo zal een personeelsbestand andere gegevens bevatten dan een cliëntenadministratie.

Aanmelding

Elke organisatie is in principe verplicht om de registratie van persoonsgegevens aan te melden bij het College Bescherming Persoonsgegevens (CPB). De aanmeldingsplicht geldt echter niet voor veel voorkomende administraties zoals abonnementen-, cliënten-, en personeels- en salarisadm.

In principe zijn alle persoonsgegevens die in HR-Kiosk voorkomen afkomstig van personen, die daarvoor nadrukkelijk (impliciet of expliciet) toestemming hebben verleend. Voor privé gegevens, die vaak noodzakelijk zijn om een juiste berekening van risico en rechten te maken, is een voorziening in HR-Kiosk getroffen, waarbij de medewerker zelf kan beslissen of deze gegevens wel of niet en op welke manier worden opgeslagen.

Beveiliging

Er zijn meerdere aspecten van beveiliging. Zo kent de HR-Kiosk software een adequate toegangsbeveiliging, waarbij alleen de medewerker zelf en een eventueel daartoe geautoriseerde persoon de gegevens kan inzien. Deze beveiliging gebeurt door middel van een aan de URL gekoppeld uniek password, eventueel uitgebreid met de netwerk login-id.

In het geval dat de klant een HR-Kiosk abonnement voor een Ontzorgpakket afsluit, en gegevens dus op de servers van HR-kiosk worden opgeslagen en via het Internet toegankelijk zijn, kan de toegangsbeveiliging worden uitgebreid met een zogenaamde 'token' autorisatie, waardoor, zelfs indien de inloggegevens zouden zijn onderschept, bijvoorbeeld door deze tijdens het intypen af te kijken, het onmogelijk is om toegang tot de gegevens te krijgen.

De gegevens zijn volgens de hoogste standaards op dat gebied op twee manieren beveiligd tegen onderscheppen en inbraak, doordat ze m.b.v. SSL-technologie encrypted (en dus voor eventuele andere ontvangers niet te lezen) worden getransporteerd.

Uiteraard staan de HR-kiosk servers opgesteld in een professionele brand- en inbraakvrije computerruimte, welke is voorzien van een strenge toegangsbeveiliging en 24-uurs bewaking. Desondanks worden uw gegevens optimaal beveiligd tegen verlies door brand of inbraak, door deze iedere 24 uur te kopiëren en elders op te slaan.

Garanties

HR-kiosk zal, als beheerder van de informatie, haar cliënten de garantie geven dat dermate zorgvuldig met de gegevens wordt omgegaan, zoals deze verplichting ook op de klant rust.

HR-kiosk zal nimmer deze gegevens voor welke doeleinden ook ter beschikking aan derden stellen.

Aldus verklaart, zich nadrukkelijk aan bovenvermelde richtlijnen te houden,
namens HR-kiosk BV,

Andries F. Bongers
Algemeen Directeur
HR-kiosk BV

September 2015

1.2 Open inschrijving

- a. Alle prijzen zijn inclusief de bij de betreffende opleidingen of congressen behorende bijeenkomsten en, indien van toepassing, toegang tot het daarbij behorende studiemateriaal via e-learning, een

opleidingsmap en begeleiding door docenten c.q. een persoonlijke coach. De eventuele extra kosten voor examengelden en verplichte literatuur (boeken) zijn niet in dit bedrag opgenomen. De kosten voor het gebruik van computer en internetverbinding, alsmede alle overige kosten die niet uitdrukkelijk bij de prijs zijn inbegrepen, zijn voor rekening van de Klant.

- b. Betaling geschiedt voorafgaand aan het congres/de training. Annuleren kan kosteloos tot vier weken voor aanvang van het congres/de training. Vanaf vier weken voor de aanvang van het congres/de training is de volledige vergoeding verschuldigd. Klanten kunnen hun plaats altijd door een vervanger laten innemen.
- c. Op verzoek van de Klant is het mogelijk om éénmalig door te schuiven naar een congres/training volgend op die waarvoor de Klant zich heeft ingeschreven. In dat geval zijn doorschuifkosten verschuldigd.
- d. Als naar het oordeel van HR-Kiosk bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen, kan HR-Kiosk de voor het congres/de training vastgestelde data wijzigen, dan wel het congres/de training geen doorgang laten vinden. Onder bijzondere omstandigheden zijn onder meer, maar niet uitsluitend, begrepen: onvoldoende belangstelling, onvoldoende representatief aanbod en al die omstandigheden die na afweging van belangen naar het oordeel van HR-Kiosk het welslagen van het congres/de training in gevaar kunnen brengen. Bij wijziging van de data is de Klant gerechtigd binnen 14 na ontvangst van het wijzigingsbericht de deelname te annuleren. Voor zover de annulering hierdoor korter dan vier weken voorafgaand aan het congres/de training geschiedt, is het bepaalde hierboven onder b niet van toepassing. Bij annulering van het congres/de training door HR-Kiosk worden reeds betaalde inschrijfgelden aan de Klant geretourneerd.

1.3 Incompany

- a. De incompany training kan door de Klant tot vier weken voor de aanvangsdatum kosteloos worden geannuleerd. Vanaf vier weken voor de aanvangsdatum is de Klant verplicht het gehele overeengekomen bedrag voor de opdracht aan HR-Kiosk te vergoeden.
- b. Tot vier weken voorafgaand aan de aanvangsdatum kan de training op schriftelijk verzoek van de Klant kosteloos worden verschoven. Bij een verzoek tot verschuiving van de training gedaan in de periode van twee tot vier weken voorafgaand aan de oorspronkelijke aanvangdatum, zijn administratiekosten verschuldigd om de training te verschuiven. Wanneer de training twee weken of minder voorafgaand aan de aanvangsdatum wordt verschoven, moet de Klant 80% van het totaalbedrag vergoeden.
- c. Bij een verzoek om verschuiving dienen de nieuwe data niet later dan acht weken na de oorspronkelijke trainingsdata te worden ingepland. Indien de nieuwe trainingsdata langer dan acht weken na de oorspronkelijke data liggen, geldt dit als een annulering waarvoor het hierboven onder sub a bepaalde van toepassing is.
- d. Als naar het oordeel van HR-Kiosk bijzondere omstandigheden dit rechtvaardigen, kan HR-Kiosk de trainingsdata wijzigen, dan wel de training geen doorgang laten vinden. Onder bijzondere omstandigheden worden verstaan: omstandigheden die na afweging van belangen naar het oordeel van HR-Kiosk het welslagen van de training in gevaar kunnen brengen. Bij wijziging van de data door HR-Kiosk is de Klant gerechtigd binnen 14 dagen na ontvangst van het wijzigingsbericht de training te annuleren. Voor zover de annulering hierdoor korter dan vier weken voorafgaand aan de training geschiedt, is het bepaalde hierboven onder sub a niet van toepassing. Bij annulering van de training door HR-Kiosk worden reeds betaalde kosten aan de Klant geretourneerd.

1.4 Advertenties

- a. Naast de Algemene Voorwaarden van HR-Kiosk zijn voor advertenties tevens de “Regelen voor het Advertentiewezen” van de Stichting ROTA van toepassing. Deze zijn gedeponerd ter griffie van de arrondissementsrechtbank te Amsterdam en bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam. Bij tegenstrijdigheid tussen de Regelen voor het Advertentiewezen en deze Algemene Voorwaarden, prevaleren deze Algemene Voorwaarden.
- b. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Regelen voor het Advertentiewezen en het bepaalde in de Algemene Voorwaarden van HR-Kiosk, is HR-Kiosk te allen tijde gerechtigd om zonder opgaaf van redenen opdrachten te weigeren, te annuleren of de uitvoering daarvan op te schorten. De adverteerder kan HR-Kiosk wegens deze weigering, annulering of opschorting niet tot betaling van een schadevergoeding verplichten. Deze bevoegdheid van HR-Kiosk geldt eveneens voor advertentiecontracten, waaraan reeds gedeeltelijk uitvoering is gegeven.
- c. De adverteerder moet zorgen voor tijdige aanlevering van het advertentiemateriaal overeenkomstig de aanwijzingen van HR-Kiosk. Als naar het oordeel van HR-Kiosk het advertentiemateriaal niet, niet tijdig, onbruikbaar, niet compleet en/of beschadigd is ontvangen, vervalt voor de adverteerder het recht op plaatsing, onverminderd de verplichting van de adverteerder jegens HR-Kiosk, om aan al zijn financiële verplichtingen te voldoen.
- d. De adverteerder heeft in geval van geheel of gedeeltelijk onleesbare, onjuiste of onvolledige afdruk van de opgegeven advertentie uitsluitend aanspraak op vermindering van de overeengekomen prijs of herplaatsing, echter alleen voor zover de advertentie geacht kan worden niet aan zijn doel te beantwoorden. Dit is ter beoordeling van HR-Kiosk.
- e. HR-Kiosk neemt de gebruikelijke zorg in acht met betrekking tot het door de adverteerder ter beschikking gesteld materiaal.

1.5 Sponsorcontracten

- a. Als de sponsor door bijzondere omstandigheden, gelegen buiten zijn schuld, niet in staat is van de overeengekomen standruimte en/of Diensten gebruik te maken, is de sponsor gerechtigd het sponsorcontract met HR-Kiosk, uitsluitend door middel van een schriftelijk bericht, te annuleren.
- b. Bij annulering tot uiterlijk zes maanden voor aanvang van het evenement waarop het sponsorcontract betrekking heeft, is de sponsor 20% van de totaal overeengekomen sponsorgelden verschuldigd, alsmede de in verband met zijn sponsoring door of middels HR-Kiosk gemaakte overige kosten.
- c. Bij annulering door de sponsor binnen vier tot zes maanden voor aanvang van het evenement waarop het sponsorcontract betrekking heeft, is de sponsor 50% van de totale overeengekomen sponsorgelden verschuldigd, alsmede de in verband met zijn sponsoring door of middels HR-Kiosk gemaakte overige kosten.
- d. Bij annulering door de sponsor binnen vier maanden voor aanvang van het evenement waarop het sponsorcontract betrekking heeft, is de sponsor 100% van de totale overeengekomen sponsorgelden verschuldigd, alsmede de in verband met zijn sponsoring door of middels HR-Kiosk gemaakte overige kosten.
- e. HR-Kiosk is niet aansprakelijk voor schade geleden door de sponsor, diens personeel of diens bezoekers, bedrijfsschade en schade door diefstal, vernieling of welke andere oorzaak dan ook, als deze schade niet aan HR-Kiosk en/of diens personeel of door HR-Kiosk ingeschakelde derden kan worden toegerekend. De sponsor vrijwaart HR-Kiosk tegen iedere aanspraak van derden, wegens schade, veroorzaakt door de sponsor zelf, diens personeel of diens bezoekers.

Artikel 19. - Toepasselijk recht en geschillen

1. De overeenkomsten tussen HR-kiosk en klant worden beheerst door Nederlands recht.
2. De geschillen welke tussen HR-kiosk en klant mochten ontstaan naar aanleiding van een door HR-kiosk met klant gesloten overeenkomst dan wel naar aanleiding van nadere overeenkomsten die daarvan het gevolg mochten zijn, zullen uitsluitend worden voorgelegd aan de uit hoofde van het geschil bevoegde rechter te Leiden.

HR-kiosk BV, Dammekant 20, 2411 CD Bodegraven.

Telefoonnummer: 0172-616198, 06-53852764

info@hr-kiosk.nl, www.hr-kiosk.nl